

ICT ENTREPRENEUR



*“One becomes an entrepreneur
not by birth but by education
as well as by experience”*

Volkmann 2004



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication [communication] reflects the views only of the author,
and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made
of the information contained therein.

Módulo 3

M3: Desde mí mismo hacia un equipo

Comprendiendo las dinámicas individual y de equipo



Descripción del Módulo

Este módulo se concentra en la importancia del comportamiento y cómo afecta a ambos equipo e individuos. Consiste en 3 partes principales:

- Aspectos conductuales
- Dinámicas de Equipo y su creación
- Estilos de trabajo y química de equipo
- Motivación

PARTE 1: ASPECTOS CONDUCTUALES

La primera parte de este módulo se concentra en la importancia del comportamiento. La finalidad es:

- Comprender la importancia de las **actitudes**
- Saber cómo superar y manejar las **emociones**
- Identificar cómo la **personalidad** influye en nuestro ambiente de trabajo
- Explorar cómo las **percepciones** afectan a la toma de decisiones

ACTITUDES

- *.....son expresiones o juicios sobre objetos, gente, o eventos. Son colecciones de sentimientos y creencias sobre nuestro comportamiento*



Los creadores de equipo deberían tomar actitudes en consideración porque :-

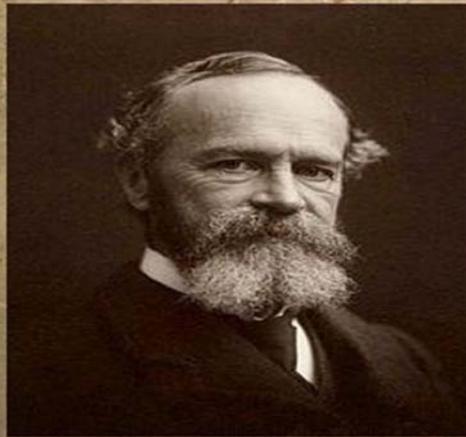
Las Actitudes **Predicen**
Comportamientos Individuales y de Equipo

ACTITUDES

- Avisan sobre potenciales problemas individuales y colectivos
- Influyen en el comportamiento del grupo.
- Promueven  compromiso y  satisfacción en los individuos y los miembros del grupo

Por tanto, es importante construir una actitud mental positiva en los grupos y equipos
ES POSIBLE MEDIR ACTITUDES ????

ACTITUDES...



“The greatest discovery
of my generation
is that a human being
can alter his life
by altering his attitude.”
~ William James

www.liveafourishinglife.com
Live A Flourishing Life™

Actitud positiva – es la diferencia entre disfrutar lo que haces o simplemente tolerarlo.

POSITIVO

- Querer cambiar ideas y comportamiento
- Poder ver el punto de vista de otra persona
- Quejarse rara vez
- Aceptar la responsabilidad por los errores
- Rara vez critica a otros
- Ser considerado con otros
- Mirar en los ojos de otra persona cuando se habla con ella
- Respetar las opiniones de otros
- Nunca poner excusas
- Tener una variedad de intereses
- Sonreír fácilmente

NEGATIVO

- No querer cambiar
- No poder ver el punto de vista de otra persona
- Culpar a otro de los propios errores
- Muy crítico con otros
- Pensar solo en uno mismo
- No mirar en los ojos de otra persona
- Imponer a otros nuestras opiniones
- Poner a menudo excusas
- Tener pocos intereses
- Sonreír muy ocasionalmente

EMOCIONES

Las Emociones facilitan información valiosa sobre comportamiento individual y de equipo

- Ejemplo: los creadores de equipos no pueden ignorar el hecho de que un miembro del equipo está triste o enfadado por cuanto afecta la toma de decisiones y la efectividad



Inteligencia Emocional (IE)

- Inteligencia Emocional es la habilidad de una persona para:
 - Ser consciente de uno mismo y de los demás
 - Reconocer las propias emociones cuando se experimentan
 - Detectar las emociones en otros
 - Manejar las señales y la información emocionales



PRINCIPALES COMPONENTES DEL CE

Major components of EQ/EI



Self Awareness – Understand own moods and emotions

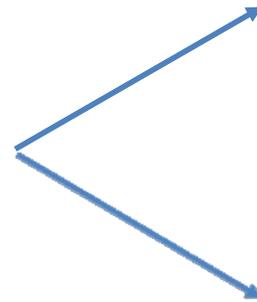
Self Management – Control over emotions, think before act!

Social Awareness – Develop a rapport with new people

Relationship Management – Understand other's emotions and treat them as they wish to be treated

¿Sirven las Emociones para la toma de decisiones?

Toma de Decisiones



Sentir

Pensar

PERCEPCIONES Y TOMA DE DECISIONES

El comportamiento de la gente se basa en su percepción de lo que es la realidad, no en la realidad en sí

- La Percepción es un proceso por el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones para dar sentido a su entorno.
- Comprender percepciones es una importante habilidad para la gestión

Culpamos primero a la gente, no a la situación

Error por el propio interés

Percepción Selectiva

Efecto Halo

Efecto Contraste

Estereotipo

Error de Anclaje

PARTE 2: DINÁMICA DE EQUIPO Y CONSTRUCCIÓN DE EQUIPO

Asegurando el Mejor Trabajo *y*
puediendo con los retos



Primero, no olvides la importancia del individuo

- Todos nosotros hemos cambiado.... No más dominio y control
- Auto-
- Obligaciones/roles voluntarios
- Lo hago por mí (sobre todo)

Quieto, solo los equipos te llevarán al próximo nivel

Leavitt's

Grupos calientes

Dedicados, miembros activos

- Todo el mundo tiene éxitos (de ahí la autoconfianza)
- Se quiere pertenecer a este equipo
- Se habla de manera abierta
- Se ríe
- No se quieren reglas absolutas
- Autonomía
- Creatividad
- Se busca la verdad

Tres cuestiones importantes para el individuo y el equipo

La Importancia de la Identidad

- ¿Quién era yo?
- ¿Quién soy yo?
- ¿Quién quiero ser?
- Tenemos éxito si hay coincidencia equipo/persona

Fases en la Vida de un Equipo

- Formación
- Ataque
- Normalización
- Cumplimiento
- Transformación

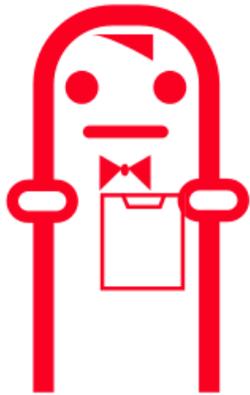


¿Por qué son los equipos populares?

- Somos seres sociales
- Los Buenos equipos son más exitosos que los individuos
- Los equipos nos ayudan a participar
- Un camino efectivo de realzar la democracia y la motivación

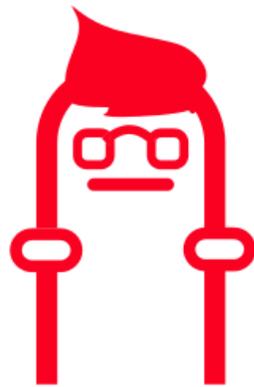
POSIBLES MIEMBROS DE EQUIPOS

TEAM BUILDING



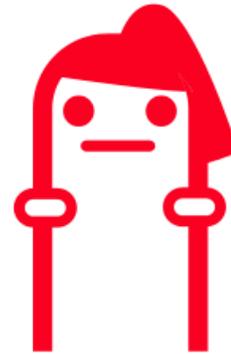
TECHNICALS

Computer Engineering, ability to construct.



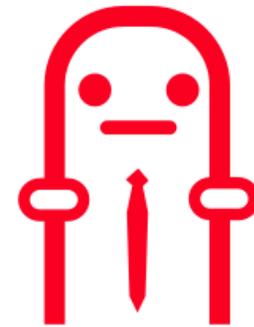
CREATIVES

Graphic Design, Illustration, Advertising, Media, Entertainment, Develop-



BUSINESS

Business Development, Marketing, Sales, Production, Strategy.



ADMINISTRATORS

Project Management, Planning, Organization, Coordination, Finances.

Roles ideales de equipo

- Intemediario
- Creativo
- Promotor
- Evaluador
- Productor
- Mantenedor
- Organizador y Controlador



Otra perspectiva: Roles en un equipo ideal... (Belbin)

- **Líder** (escucha, dinámico, no se centra en su “gloria” personal)
- **Moldeador** (ayuda al equipo a desarrollar su identidad, lo mantiene centrado)
- **Desarrollador** (creativo, ‘listo’, ‘grandes ideas’)
- **Evaluador** (¿progreso? ¿problemas?)
- **Manejador de Recursos** (conectado, conoce cómo asegurar recursos)
- **Trabajador** (le gusta la estabilidad, la estructura, los procedimientos)
- **Jugador de equipo** (fortalice el espíritu de equipo)
- **Finalizador** (se asegura de que el trabajo está completado)

Otra perspectiva: Roles en un equipo ideal... (Belbin)



Otros roles

• **Conócelos todos**

• **Especialista**

• **Luchador**

• **Entretenedor**



OTROS ROLES

- **No participante**

- **Abogado del Diablo**

- **Rechazador**

- **Revolucionario**

- **Político**



Recuerda... el equilibrio en roles es crucial.
Actuamos mejor cuando los roles

- **Son voluntarios**
- **Gustan**
- **Son los que consideramos nos encajan**
- **Son aquellos en los que tenemos éxito**

Así que... perseguimos roles basados en...

- **Experiencia pasada (negativa=evitar, positiva=perseguir)**
- **Sentar bien**
- **Preferencias. Si la primera opción está tomada, vamos a la segunda, etc. si todas las preferencias están tomadas, no entraremos**
- **Desempeño esperado, es decir, placer**

Retos al crear equipos de jugadores:

- **La autopreservación debe ir asociada con el equipo (ejemplo: manada de lobos)**
- **Manejando un creciente individualismo ejemplarizando el compartir, beneficios sociales**
- **Recompensar al equipo al igual que a los individuos**

Retos al crear equipos de jugadores:

- **Elige los jugadores de equipo**
- **Entrena el equipo como un equipo**



El equipo no es siempre la mejor solución

- ¿Hay un montón de trabajo acumulado?, ¿es complicado y requiere diferentes niveles de experiencia?**
- ¿Puedes conseguir más a nivel de equipo?**
- ¿Hay interdependencia?**

Problemas típicos de equipo

- Elecciones erróneas de roles o no suficientemente bien distribuidos para cubrir los roles necesarios
- No objetivos claros
- El equipo no alcanza la madurez

Problemas típicos de equipo

- Consenso de equipo
- Insuficiente información y autorización
- Equipo político
- Equipo superviviente
- 'Equipo pensante'.



'Equipo pensante'

No te puedes salir de las normas

Sólo nosotros tememos razón, lo que es diferente está mal, es ilegal y poco ético

No hay independencia en la toma de decisiones

Problemas típicos de equipo

- **Falta de Buenos líderes y seguidores**
- **Unos pocos ganadores**
- **No hay u enemigo común**
- **No hay confianza**
- **Oppresión, temor**

Unas sugerencias más

- 1. Encuentra o crea el líder del equipo**
- 2. Desarrolla una buena comunicación**
- 3. Descubre lo que el equipo necesita para tener éxito**

Algunas sugerencias más

4. **Apreciar las ventajas y desventajas del equipo en el nivel individual y en el colectivo**

5. **Llegar a un acuerdo en las reglas de equipo (vende, no cuentes)**

Algunas sugerencias más

6. Apoya al equipo, especialmente en el error

7. Anima al riesgo y la creatividad

8. Da opiniones positivas y constructivas para todos

9. Motiva al equipo recompensando todo, dando participación

10. No expongas a nadie

Primeros pasos: Montando el Equipo

- 1. Identifica los miembros clave, necesidad de recursos clave, habilidades necesarias.
- 2. Forma al equipo: Procesos, tareas, beneficios, establece un objetivo común
- 3. Acuerda una misión en una frase
- 4. Organiza, divide las tareas
- 5. Establece puntos claves y cómo afrontar retos



¿Dónde encajas? Guía del Fundador para crear Roles

[Jonathan Greechan](#), 18-02-2015

- **El Ingeniero**
- El mayor vacío entre oferta y demanda es para los ingenieros. Estar seguro de que se construye algo fuera de serie... de si hay evidencia de proyectos adicionales... es naturalmente creativo.

¿Dónde encajas? Guía del Fundador para crear Roles
[Jonathan Greechan](#), 18-02-2015

- **La Persona de producto**
- **El Vendedor**
- Aman la excitación de trabajar duro y ver el resultado.
- **Desarrollo de Negocio**
- **Marketing**
- Todavía queda un poco de marketing tradicional en las start-ups, pero no mucho.

¿Dónde encajas? Guía del Fundador para crear Roles

[Jonathan Greechan](#), 18-02-2015

- **Contabilidad/Atención al Cliente**
- **Directores de Oficina**
- **Cambio constante**
- **Ser incapaz de alcanzar tu objetivo inicial**
- **Decisiones de partenariado**
- **Contrataciones**
- **Riesgos en la Red**

8 Tipos de Miembros de un Equipo que retan al líder de toda Startup (Zwilling M)

- **Maestros de Área.**
- **Perseguidores de estrellas.**
- **Ruedas chirriantes.**
- **Apisonadoras.**
- **Robacoches.**
- **Polizones.**
- **Peces fuera del agua.**
- **Haraganes.**
- **Forbes M. ZWILLING**
<http://www.forbes.com/sites/martinzwilling/2015/07/21/8-team-member-types-challenge-every-startup-leader/>

Importantes Roles en Equipos de Start-up

15 Roles Toda Start-up Necesita Completos

[Micah Elliot](#)

Mar. 29, 2009, Business Insider

- Visionario/Arquitecto.
- Desarrollador(es) Jefe.
- Administrador de Sistema.
- Fabricante de herramienta.
- Encargado de la web.
- DBA.



This is a screenshot of a web article header. At the top, there is a dark blue navigation bar with a white hamburger menu icon on the left, the text 'BUSINESS INSIDER' in white in the center, and 'TECH INSIDER' in white on the right. Below this bar, the article title '15 Roles Every Startup Needs Filled' is displayed in a large, bold, black font. Underneath the title, the author's name 'Micah Elliot' is shown with small icons for a link, a share icon, and a Twitter icon. At the bottom of the header section, the publication date and time '© Mar. 29, 2009, 12:08 PM' and a red flame icon followed by the number '139,506' are visible.

Importantes Roles en Equipos de Start-up

15 Roles Toda Start-up Necesita Completos

[Micah Elliot](#)

Mar. 29, 2009, Business Insider

- **Artista Gráfico.** Coordinación del color, logos, etc.
- **Diseñador CSS.**
- **Creador de Contenido.** Estudios de uso, etc.
- **Apoyo al Cliente.** Contestar teléfono y preguntas frecuentes, conocimientos básico, ayuda en las entradas, solución de problemas.
- **Probador.** Prueba lo intrincado, automatize el esfuerzo.
- **Técnico en Mercado.** Desarrollo del blog y anuncios.
- **Director.** Coordina las actividades de todo el grupo.
- **Jurídico.** Constitución del negocio, guía, interpretación de la Ley.
- **Cocinero.** Ejecuta cualquier otra tarea para el equipo.

Combinando roles al máximo nivel

- **Diversifica tu repertorio de habilidades.** Sé capaz de satisfacer el desarrollo de cualquier rol.
- **Aprende sobre Sistemas de Administración.**
- **Haz uso de servicios de infraestructura.**
- **Termina pronto el trabajo administrativo.**
- **Externaliza alguna habilidad.**
- **Aprende algo sobre colores.**
- **Inicia un blog.**

Ejercicio en Interpretación de un Rol (Duración 30')

- **Agenda escondida** (Diapositiva para no enseñar a estudiantes): Los estudiantes son puestos en grupos de 4-6 personas; entonces se les encarga comparar algunos factores, ejemplo: la importancia de cada uno de los 9 módulos de este curso. Se les da 15 minutos para hacer esto en el grupo. Entonces se les pide que presenten su ranking con un interlocutor.
- La **Agenda Escondida** era realmente más importante que el ejercicio comparativo. Los participantes naturalmente entran en roles cuando forman en grupos. Ejemplo: uno se convierte en interlocutor, otro en persona de ideas, otro puede permanecer pasivo y callado, otro adoptaría el papel de líder, otro hacer de abogado del Diablo, etc.
- Éste es un ejercicio muy bueno porque los roles no son forzados; también, se les da a los participantes la posibilidad de reflexionar sobre los roles que asumen naturalmente para decidir por qué toman esos roles y si pueden asumir otros.

Cuestionarios de Valoración de la Creación de Equipo

- Mira estos documentos relevantes
- [team skills self assessment.pdf](#)
- [Team Coaching.doc](#)
- Estos cuestionarios de autoevaluación se pueden realizar como ejercicios individuales durante la hora final de clase y los estudiantes pueden discutir abiertamente sus descubrimientos y conclusiones basadas en los resultados.

UN ESTUDIO SOBRE QUÍMICA DE EQUIPO

LA NUEVA CIENCIA DE LA QUÍMICA DE EQUIPOS

<https://hbr.org/2017/03/the-new-science-of-team-chemistry>

PIONEER

Outgoing
Focused on
the big picture
Spontaneous
Drawn to risk
Adaptable
Imaginative

INTEGRATOR

Diplomatic
Empathic
Traditional
Relationship-oriented
Intrinsically motivated
Nonconfrontational

DRIVER

Quantitative
Logical
Focused
Competitive
Experimental
Deeply curious

GUARDIAN

Methodical
Reserved
Detail-oriented
Practical
Structured
Loyal

Un muy reciente estudio sobre estilos de trabajo: La nueva ciencia de la química de equipo (HBR, Mayo 2017)

- Deloitte creó un Sistema llamado Química de Negocio que identifica cuatro estilos de trabajo primarios y estrategias relacionadas para cumplir los objetivos compartidos.
- Los cuatro estilos dan a los equipos un lenguaje común para comprender cómo la gente trabaja.
- Los tests de personalidad existentes no seguían este sistema— no estaban ajustados al lugar de trabajo, y confiaban demasiado en la introspección personal.
- Deloitte consultó al antropólogo biológico Helen Fisher de la Universidad de Rutgers y desarrolló estos cuatro estilos juntos.
- Deloitte también colaboró con el biólogo molecular Lee Silver de Princeton, para adaptar los modelos estadísticos que usa para el análisis de la genética de la población buscando patrones en los datos de la población de negocios y para derivar en base a las matemáticas cuatro estilos de trabajo.
- Desde entonces, más de 190,000 persona han completado esta valoración.
- Deloitte realizó un seguimiento del estudio para determinar cómo cada estilo de trabajo responde al estrés, las condiciones sobre las que varios estilos se desarrollan, y otros factores que pueden enseñar cómo manejar esos estilos de manera efectiva.
- Ellos también enlazaron líderes y equipos en más de 3,000 “laboratorios” — en sesiones interactivas de 90 minutos a 3 días de duración — durante las cuales, Deloitte recogió más datos y exploró estrategias y técnicas para conseguir lo mejor de muy diversos estilos.

Business Chemistry®

UNIQUE TRAITS
These characteristics are unique to the type

Pioneer

Outgoing
Detail-Averse
Spontaneous
Embrace Risk
Adaptable
Imaginative

P I
Build Relationships
Prefer Teamwork
Express Emotions
Display Flexibility
Trust People & Ideas

TEAMER
Diplomatic
Empathic
Traditional
Relationship-Oriented
DREAMER
Intrinsically Motivated
Non-Confrontational

Integrator

P D
Embrace Risk
Decide Quickly
Brush Off Mistakes
Call The Shots
Try It Out

SHARED TRAITS
These traits are observed in either of the adjacent types

Driver

Quantitative
Logical
COMMANDER
Focused
Competitive
SCIENTIST
Experimental
Deeply Curious

D G
Build Spreadsheets
Value Individual Work
Contain Emotions
Display Discipline
Question People & Ideas

Methodical
Reserved
Detail-Oriented
Practical
Bring Order
Value Loyalty

Guardian

I G
Tolerate Risk
Deliberate Decisions
Internalize Mistakes
Make It Happen
Trust the Tried & True

OPPOSITE TYPES
50% of people say it's least enjoyable to work with their opposite type

La tabla que tienes impresa en frente de ti

Pon a los opuestos más cerca

- Los puntos de mayor dolor aparecen en una relación cuando los estilos opuestos se enfrentan.
- Los guardianes son normalmente más reservados que los conductores — pero los dos estilos son muy centrados, lo que les puede ayudar a encontrar puntos comunes.
- Los guardianes y los pioneros, sin embargo, son realmente opuestos, como son los integrados y los conductores.
- Los problemas interpersonales que tienden a aparecer cuando los estilos opuestos van juntos pueden destruir la colaboración.
- El 40% coincidió en que los opuestos es con quien es más retador colaborar, y el 50% dijo que eran con los que se trabajaba más a disgusto.

Pon a los opuestos más cerca

Un guardian nos dijo:

- *“Siempre estoy pensando sobre sobre cómo voy a implementar algo...y mientras los pioneros tienen grandes ideas, a ellos normalmente no se les puede molestar con cómo ejecutarlas. Pero si el resultado no coincide con su visión, jellos se quedan frustrados!”*

Y un pionero admitió:

- *“Paso un mal rato tratando de adaptarme al estilo de los guardianes. Yo soy decidido y me gusta generar ideas sin juicios. Los guardianes pueden saltar con sus críticas, y ellos no permiten que fluya la creatividad.”*

Pon a los opuestos más cerca

Por ejemplo, una conductora explicó por qué a ella no le gusta trabajar con integradores:

- *“Encuentro agotador decir todas las pequeñas cosas para hacer a todo el mundo sentir bien al trabajar juntos. Yo solo quiero que las cosas se hagan, dar opiniones sinceras y directas, y avanzar. Tenerme que preocupar de sentimientos me frena.”*

Un integrador que encontró retador trabajar con conductores, dijo:

- *“Necesito procesar cosas para obtener todo el contexto de la dinámica. Los conductores a menudo hablan en código o fragmentos de pensamientos que necesitamos traducir.”*

ESTILOS DE COMPORTAMIENTO EN COMUNICACIÓN

- Aggresivo
- Manipulador
- **Asertivo**
- Pasivo



AGRESIVO

- Interesados solo en los resultados
- No piden la opinion de otras personas
- Utilizan el sarcasmo
- Se sienten superiores
- Usan amenazas
- Acusan a otras personas
- Ignoran los sentimientos de otras personas
- Dan órdenes, no preguntan
- Fingen que escuchan
- Su objetivo es ganar

PASIVO

- Se disculpan a menudo y raramente discrepan
- No saben decidir
- Evitan el contacto visual
- Quieren agradar a las otras personas
- Hablan calmadamente, con voz suave
- Se olvidan de sus propios derechos, necesidades y sentimientos
- No pueden expresar directa y claramente lo que sienten
- Enseñan a otras personas a no respetarse
- Su objetivo es evitar el conflicto a cualquier costo
- Ellos escuchan a otras personas, pero no reaccionan

MANIPULADOR/DESCONCERTANTE

- Evita las circunstancias/casos peligrosos
- Manipula las emociones de otros
- Enfado, culpa y crueldad es habitualmente usado como una manera de llegar a otras personas
- Responde con vaguedades

ASERTIVO

- Pelea por sus derechos, expresa sus sentimientos, pensamientos y necesidades de una forma sincera y directa
- Sus acciones están alineadas con sus palabras
- Se respetan a ellos mismos y a los demás
- Su objetivo es tener una comunicación más eficiente y resolver problemas para el beneficio mutuo.

CALCULADOR

- Se presentan a sí mismos como tranquilos, reservados, indiferentes
- No muestran sus sentimientos
- Ponen énfasis en la lógica y el realismo

QUÉ ES LA ASERTIVIDAD

Ser honesto contigo mismo y con los demás

Aceptar la responsabilidad de tus propias acciones

Comportarse de una manera racional y adulta

Conocer tus derechos

Reconocer los derechos de otras personas



LA ASERTIVIDAD TE AYUDA



- A defenderte frente a **juicios injustos**
- Decir “**no**” cuando quieras
- Sobrellevar las **críticas** que recibes
- Dar **opinión** a terceros
- Manejar tu **ira y agresividad**

PARTE 3: Contenidos de Motivación

OBJETIVO: Ayudar a los participantes a desarrollar habilidades motivacionales.

TIEMPO ESTIMADO: *Parte teórica* 20-30 minutos y tiempo de juego 40-60 minutos

DESCRIPCIÓN:

- Teorías de Motivación
- Vídeos y Ejercicios de Motivación

1. Teorías de Motivación

Definición de Motivación

Elementos clave

1. Intensidad: lo fuerte que lo intentas
2. Dirección: un objetivo beneficioso
3. Persistencia: el tiempo que lo intentas

2. Teoría del refuerzo

Asumir que un comportamiento es función de sus consecuencias.

Conceptos:

El comportamiento está causado por el entorno.

El comportamiento puede modificarse (reforzarse) produciendo (controlando) sus consecuencias.

El comportamiento reforzado tiende a ser repetido.

3. Teoría del Diseño del Trabajo

Modelo de las Características del Trabajo

Identifica cinco características del trabajo y su relación con los resultados personales y del trabajo, y motivación

Características:

1. Variedad de habilidades
2. Identidad de las tareas
3. Significación de las tareas
4. Autonomía
5. Opiniones

3. Teoría del Diseño del Trabajo (cont.)

Modelo de las Características del Trabajo

Trabajos con variedad de habilidades, identidad y significación de tareas, autonomía, y en el cual se da opinión sobre los resultados, incide directamente en tres estados psicológicos de los empleados:

- Conocimiento de los resultados
- Significado del trabajo
- Sentimientos personales de responsabilidad por los resultados

3. Teoría del Diseño del Trabajo (cont.)

Aumentos en estos tres estados psicológicos provocan aumentos en motivación, cumplimiento, y satisfacción profesional.

Variedad de habilidades

- *El grado en el que un trabajo requiere una variedad de diferentes actividades.*

Identidad de tareas

- *El grado en el que un trabajo requiere el acabado del total o identificable parte de una tarea.*

Significación de tareas

- *El grado en el que un trabajo tiene un impacto substantial en las vidas o el trabajo de otras personas.*

3. Teoría del Diseño del Trabajo (cont.)

Autonomía

- *El grado en el que el trabajo facilita suficiente autonomía y discreción al individuo en la organización del trabajo y en determinar los procedimientos para usar en llevarlos a cabo.*

Opiniones

- *El grado en que llevar a cabo las actividades requeridas por un trabajo supone que el individuo obtenga clara y directa información sobre la efectividad en su cumplimiento.*

4. Teoría de la Equidad

1. Teoría de la Participación

Los individuos comparan los requisitos y resultados de su trabajo con el de otros y reaccionan para eliminar las desigualdades.

Referencia de Comparaciones:

Propia adentro

Propia afuera

Otros adentro

Otros afuera

Opciones para manejar la desigualdad:

1. Cambiar los requisitos (aliviar)
2. Cambiar los resultados (aumentar)
3. Cambiar las percepciones de sí mismo
4. Cambiar las percepciones de los demás
5. Elegir un diferente referencia personal
6. Abandonar (dejar el trabajo)

4. Teoría de la Equidad (cont.)

Expresiones relacionadas con el pago desigual:

1. Los empleados por horas sobreremunerados producen más than que los justamente pagados.
2. Empleados por proyecto sobreremunerados producen menos, pero de más calidad.
3. Empleados por hora infraremunerados producen trabajo de menor calidad.
4. Empleados por proyecto infraremunerados producen grandes cantidades de trabajo de más baja calidad que la de los justamente remunerados

Justicia Distributiva:

La justicia percibida en la cantidad y la distribución de recompensas entre los individuos.

Justicia Procedimental

La justicia percibida en el procedimiento de determinar la distribución de recompensas.

5. Teoría de lo Esperado y las Relaciones

- Teoría de lo Esperado (Victor Vroom)

La fuerza de una tendencia a actuar de una determinada manera depende de la fuerza de la expectativa de que el acto esté seguido por cierto resultado y del atractivo de tal resultado para el individuo.

- Relación Esfuerzo–Cumplimiento

- *La probabilidad de que ejerciendo cierto esfuerzo, se llegue al cumplimiento.*

- Relación Cumplimiento–Recompensa

- *La creencia de que ese nivel de cumplimiento lleve a la obtención de un resultado deseado.*

- Relación Recompensa–Objetivos personales

- *El grado al que la recompensa de una organización satisface los objetivos o necesidades de un individuo y el atractivo de esa recompensa potencial.*

6. Cómo Motivar tu Equipo de Ventas

Considera estas estrategias para conectar tu fuerza de ventas:

- ⇒ Haz del mando una fuerza directora.
- ⇒ Construye equipos ganadores.
- ⇒ Incorpora la presión entre colegas
- ⇒ Alinea toda la empresa detrás de la venta
- ⇒ Encuentra lo que motiva
- ⇒ Hazlo frecuente

7. Ejercicio de Motivación

Un Juego de Rol: (Duración media: hasta 25')

<http://www.businessballs.com/roleplayinggames.htm>

<http://www.refreshleadership.com/index.php/2012/08/quick-games-engage-employees-work/>

ARTÍCULOS:

[What Motivates an Entrepreneur? : https://www.marsdd.com/news-and-insights/what-motivates-an-entrepreneur-hint-its-not-money/](https://www.marsdd.com/news-and-insights/what-motivates-an-entrepreneur-hint-its-not-money/)

<http://www.inc.com/adam-fridman/7-ways-entrepreneurs-stay-motivated.html>

<http://www.yourarticlelibrary.com/entrepreneurship/motivation-entrepreneurship/entrepreneurial-motivating-factors-internal-and-external-factors/40682/>

<http://www.forbes.com/sites/drewhendricks/2015/01/02/5-ways-entrepreneurs-can-stay-motivated-every-day/#10c46c1c292c>

GRACIAS POR TU ATENCIÓN

¿TUS PREGUNTAS?

Otra Bibliografía:

Organizational Behavior (13th Edition) by Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge (2014)

Organizational Behavior: Key Concepts, Skills & Best Practices by Angelo Kinicki and Robert Kreitner (2008)

The Ropes to Skip and the Ropes to Know: Studies in Organizational Behavior by R. Richard Ritti and Steven Levyz (2006)